

V Jornadas de Sociología de la UNLP y I Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales - La Plata, 10, 11 y 12 de diciembre de 2008

Título: “*Seguro de Capacitación y Empleo: incidencia en la empleabilidad y las trayectorias laborales de informalidad de los trabajadores del municipio de La Matanza. Una mirada desde la perspectiva de los actores involucrados*”.

Institución: Universidad Nacional de La Matanza - UNLaM

Expositora: Lic. Gabriela A. Pontoni – gabriela.pontoni@gmail.com

Introducción

Cuando se tomó la iniciativa de llevar a cabo este trabajo, se planteó inicialmente, cuáles habían sido los contrastes en cuanto a la implementación de políticas públicas de generación de empleo, capacitación y servicios públicos de empleo en dos coyunturas político – económicas muy diversas y cuáles fueron los antecedentes que llevaron a esa implementación.

En este sentido, encontramos que durante la década del '90, se implantaron en Argentina distintas reformas de corte neoliberal (Felder, R; 2007, p.179-203). Estos cambios, desembocaron en la crisis económica, política y social suscitada en diciembre de 2001, que provocó el crecimiento de los niveles de desocupación y una profundización de desarrollo del sector informal¹, arrastrando a la exclusión social a distintos sectores de la población².

En este contexto, aparece en escena, **hacia el año 2002, el programa Jefes/as de Hogar³ (PJH) como política de carácter social⁴**, que respondió a la necesidad de incluir a más de dos millones de personas que se vieron afectadas por el desempleo y la desocupación.

En línea con lo anterior, Castillo, Novick, Rojo, Yoguel, 2007 analizan las trayectorias laborales en nuestro país desde mediados de los '90 hasta el 2006, marcando que, la **alta expulsión de los trabajadores del mercado de trabajo**, sumado a las pocas posibilidades de reinserción, determinaron una clara **ruptura en las trayectorias laborales⁵** de las personas, destruyendo las competencias adquiridas a lo largo de sus vidas y **aumentando la exclusión de estos desocupados, del empleo protegido por la seguridad social**.

¹ Cuando hablamos de *sector informal*, nos referimos a “*todas las actividades redituables que no están reguladas por el Estado, en entornos sociales en los que sí están reguladas actividades similares*” (Castells y Portes, 1989, citado por Portes, 2000, p.27)

² En efecto, la tasa de desempleo aumentó de un 8.6% en 1990, a un 21.5% en el 2002. La tasa de empleo no registrado creció del 25.2% al 38,0% en el mismo período. (TOE Serie 1, MTEySS, 2004, p.47).

³ Información consultada en el website del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación: www.trabajo.gov.ar, Ver. 08/11/2007

⁴ Se trata de una política social ya que el programa consistió en asistir a los grupos más devastados por la crisis económica, a través del pago de un subsidio de \$150 que requería por parte de los beneficiarios de una contraprestación (trabajo comunitario: podían barrer las calles, ayudar en la municipalidad de su barrio, etc., o capacitación: formación profesional y/o terminalidad educativa).

⁵ Se toma como definición de *trayectoria laboral* a la secuencia temporal en el desarrollo de la vida laboral de los sujetos de forma tal que, permita comprender las conexiones causales entre los distintos acontecimientos y la transición de un estado al otro (Dombois, 1998; Godard, 1998; Pries, 1999; Forni, Roldán, 1996)

Sin embargo, a partir del año 2003-2004 Argentina comienza a vivir una etapa de recuperación económica, resultado de un crecimiento sostenido a partir de 2003, y un paulatino mejoramiento de la distribución del ingreso, marcado por la apertura de fuentes de trabajo en el sector formal y en consecuencia, un crecimiento de la demanda de mano de obra tanto desde el sector público como en el privado. **Frente a este nuevo escenario, surge la decisión política de redirigir las políticas sociales establecidas hasta ese momento, hacia políticas activas de empleo⁶, de manera tal que posibiliten la reinserción laboral de estos grupos afectados por la desocupación y la pobreza.**

En este nuevo escenario político y económico, aparece el Seguro de Capacitación y Empleo (SCyE)⁷, como una de las herramientas establecidas dentro del Plan Más y Mejor Trabajo, tendientes a no sólo, mejorar las condiciones de empleabilidad,⁸ a través, de la formación profesional, sino también, del acercamiento entre la oferta y la demanda de trabajo por medio de la intermediación de las Oficinas de Empleo.

En estos hechos se basa la elección del tema a investigar en este trabajo, pues el objetivo principal del mismo fue analizar el programa “Seguro de Capacitación y Empleo, (SCyE)”, como herramienta de la política de empleo vigente, en relación a su incidencia en las condiciones de empleabilidad y por consiguiente, la posibilidad del redireccionamiento de las trayectorias laborales de informalidad, desde la perspectiva de los sujetos destinatarios, en el Municipio de La Matanza, a partir de su implementación durante el segundo semestre de 2007.

Concluyendo, estos cambios y las posibilidades que el crecimiento económico la revierta, muestra la relevancia de la implementación de una política de empleo de tipo activa, como es el SCyE.

⁶ Según la bibliografía consultada (Lanari, 2004; Monza, 2002; Marinakis, 2002), el SCyE, como herramienta de la política de empleo vigente en nuestro país, se encuadra en lo que se denomina académicamente como “política activa de empleo” (Marinakis, 2002), en especial, una política de mercado de trabajo (Lanari, 2004). Esto es porque, presenta un enfoque específico (recalificación de los beneficiarios del PJJH), atenuando las tensiones que surgen en el mercado de trabajo a través de estrategias de tipo activo (formación profesional, terminalidad educativa, etc.).

⁷ El decreto 1506/04 del 28/10/2004, ordena al MTEySS y al Ministerio de Desarrollo Social (MDS), “clasificar” a los destinatarios del PJJH según mayor o menor grado de vulnerabilidad. De acuerdo a esta selección, aquellos que revistieran un mayor grado de vulnerabilidad seguirían dentro de la esfera del MDS a través del plan “Familias por la inclusión social”, mientras que aquellos que tuvieran mejores condiciones y pudieran reinserirse en el mercado de trabajo a partir de la mejora de sus niveles de empleabilidad serían destinatarios de otras acciones. En línea con lo expuesto, y a través del decreto 336/06, se crea el Seguro de Capacitación y Empleo, gestionado por el MTEySS, a través de la Red de Oficinas de Empleo, con el fin de reinserter a estos sujetos, dentro del mercado de trabajo.

⁸ Se entiende por empleabilidad al conjunto de calificaciones, conocimientos y competencias que aumentan las posibilidades de los sujetos de conseguir y conservar un empleo (Weinberg, 2004).

El trabajo realizado se encuentra estructurado de la siguiente forma, en primer lugar, se esboza el marco teórico utilizado para el abordaje del fenómeno que se investiga y luego se muestran los resultados y finalmente se plantean las conclusiones a las que se ha arribado.

1. Marco teórico de Referencia

Para el análisis de los conceptos planteados por este estudio, y con el fin de describir el fenómeno a abordar, es necesario construir conceptualmente los mismos. Para ello, se consultó bibliografía referente a políticas de empleo. A partir de los textos analizados (Monza 2002; Marinakis, 2002, entre otros) encontramos que Lanari, 2004, efectúa una distinción dentro de las políticas de empleo de la siguiente forma: **políticas de empleo, políticas laborales y políticas de mercado de trabajo**.

En cuanto a **políticas de empleo**, en ellas se encuadran una amplia cantidad de medidas e instrumentos que abarca las áreas económicas, sociales e institucionales, afectando el nivel y calidad del empleo. Este tipo de políticas intentan actuar sobre la oferta y demanda de trabajo. Aquí estamos hablando de políticas relacionadas a áreas como salud, educación y protección social y su formulación requiere de una importante coordinación y concertación social.

Las **políticas laborales** son aquellas que actúan en el entorno del trabajo, es decir, las que median entre empleador y trabajador como marco de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Y por último, las **políticas de mercado de trabajo**, son aquellas de enfoque específico, cuyo propósito es, por un lado, aliviar la situación de pobreza asociada al desempleo (políticas pasivas) y, por el otro atenuar las tensiones que puedan surgir en el Mercado de Trabajo mediante estrategias de corte activo (políticas activas). Según los objetivos, las **políticas de activas** pueden tener tres objetivos: incrementar la demanda de trabajo, mejorar la calidad de la oferta de trabajo y facilitar el encuentro entre oferta y demanda.

Este breve análisis, nos permitió saber de qué hablamos cuando hablamos de políticas de empleo, y a su vez, estudiar de qué se trata, someramente el SCyE, para finalmente caracterizarlo como política de empleo.

¿Qué es el Seguro de Capacitación y Empleo?

Según la documentación consultada, el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS, 2007) ha planteado promover la creación de empleo genuino. En este marco, se puso en marcha el Plan Integral de Promoción del Empleo Más y Mejor Trabajo, a partir del cual se define un plan estratégico a tal fin. En este programa se inscribe el SCyE.

Según la legislación correspondiente,⁹ el SCyE tiene por objetivo prestar apoyo a los trabajadores desocupados en cuanto, no solo a la búsqueda activa de empleo, sino también en lo vinculado a la actualización de sus competencias laborales e inserción en empleos de calidad. De este modo, en su primera etapa de implementación, el programa pretende abarcar solamente a los beneficiarios del PJJH¹⁰, dependiendo su traspaso e incorporación, de las condiciones de empleabilidad y vulnerabilidad que detentan.

Por lo explorado hasta aquí, y, tomando como marco de referencia la clasificación propuesta por Lanari (2004), el SCyE es una **política de Mercado de trabajo**, ya que presenta un **enfoque específico**, en este caso, apunta a la recalificación de los ex – beneficiarios del PJJH, **atenuando las tensiones que surgen en el mercado de trabajo a través de estrategias de tipo activo**, formación profesional, terminalidad educativa, etc. Asimismo, según los objetivos planteados por esta política, se observa el propósito de: **incrementar la demanda de trabajo**, ya sea a través de la promoción del empleo en el sector público y privado, como también, del desarrollo de microemprendimientos y estimulación del desarrollo local, **por medio del perfeccionamiento de la calidad de la oferta de trabajo**, capacitación y formación profesional; y por último, **facilitando el encuentro entre oferta y demanda**, lo cual se destaca por el desarrollo y fortalecimiento de la Red de Oficinas de Empleo.

Otros de los temas vinculados a este estudio son las *“trayectorias laborales”*. Con el fin de abordar los objetivos planteados por este trabajo, resulta fundamental encontrar un marco teórico - metodológico que permita interpretar la vida laboral de los sujetos, con el fin de relacionar las características de cada uno de ellos con las estructuras sociales vigentes.

Referente a esto, podemos encontrar distintos conceptos semejantes a trayectorias laborales¹¹, los cuales no siempre mantienen la misma contundencia conceptual y dependerá de lo que nos proponemos estudiar, cual de ellos se adapta mejor a nuestro trabajo. A tal fin, se ha consultado el trabajo realizado por la Dra. Muñiz Terra (2005), dónde se desarrolla el concepto de “enfoque biográfico”, pero como bien ella lo marca, la dificultad de encontrar una unidad teórica consistente nos lleva a establecer un mix entre las distintas teorías a fin de encarar nuestro trabajo.

Particularmente, se toma como puntapié inicial, se realizó una articulación de los conceptos enunciados por Godard (1998) y Pries (1999), entre otros autores, quienes resumen las distintas dimensiones sirvieron como herramienta para la reconstrucción y análisis de las

⁹ Decreto 336/2006 en www.infoleg.gov.ar

¹⁰ Decreto 1506/2004 en www.infoleg.gov.ar

¹¹ Biografías laborales, historias de vida, itinerarios laborales, enfoque bibliográfico, etc.

trayectorias laborales de los trabajadores que participan del SCyE. Las mismas se presentan en el cuadro que figura a continuación:

Cuadro N° 1 – Dimensiones para el análisis de las trayectorias laborales.

<i>Dimensiones</i>	<i>Definiciones</i>
Institución social clan	Se relaciona con la importancia que adquiere para los individuos su familia, la red social (amigos parientes, conocidos, etc.). Para otros autores como Coleman (1988), esto se constituye como <i>capital social</i> , el cual esta conformado por la diversidad de entidades consistentes en aspectos de estructura social que facilitan cierta acción de los actores sociales dentro de la estructura (citado por Belvedere, et al, 2000).
Residencial	En esta dimensión se vincularán los aspectos sociodemográficos que actúan como rasgos diferenciales tales como: género, edad, lugar de residencia y lugar de nacimiento.
Historia de formación	Esta dimensión alude a la experiencia profesional y el saber hacer, generalmente asociado a la formación inicial (ya sea formal o informal) y al proceso de calificación que el sujeto pueda haber adquirido durante su paso por alguna empresa u organización. Esta dimensión también se puede relacionar con el concepto de <i>capital humano</i> (Coleman, 1988), entendido como la sumatoria de conocimientos (formales o informales) y capacitación que pueden ser cotizados en el mercado de trabajo.
Oficio / Profesión	Refiere, específicamente, al conjunto de calificaciones, saberes, habilidades y destrezas <i>utilizadas por los sujetos</i> , para garantizar la inserción y reproducción social propia y de su familia.
Empresa / Organización	Hace referencia a las instituciones laborales que cobran importancia en las trayectorias laborales de los sujetos.

Fuente: construcción propia en base a Muñiz Terra (2005)

Como se ha planteado este trabajo, resulta importante plasmar una aproximación al concepto de **empleabilidad y el rol que ésta ocupa en la trayectoria laboral de los sujetos**.

En efecto, Winberg, 2004, sostiene que entre las causas del **desempleo**, que si bien, **generalmente éstas, son de orden estructural**¹², también se encuentra que, la inexistencia o

¹² Es decir, la economía y el conjunto de sus factores (inversión, ya sea pública o privada; falta de competitividad de las empresas; la reconversión y actualización tecnológica, entre otros), son incapaces de generar empleos. Esto sigue, también, la idea de Monza (2002), cuando afirma que no es posible “crear empleo por decreto”.

ineficacia de canales de articulación entre oferta y demanda de trabajo, como también los **desajustes entre competencias requeridas y competencias ofrecidas**, favorecerían el desempleo.

Por lo tanto si entendemos a la **empleabilidad** como *“las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida”*, OIT, 2000, pues entonces **invertir en la mejora de ésta puede disminuir el desempleo generado por la falta de calificación**. Más aún, si el acceso a la formación es equitativa, pues también lo será el acceso al logro de mejores niveles de empleabilidad.

Por esto, **formar para la empleabilidad en el contexto actual implica**: fortalecer las capacidades de los sujetos a fin de mejorar su inserción laboral y permitirles permanecer activos y productivos a lo largo de su vida; formar para un aprendizaje permanente y complejo; apoyar a los individuos en el reconocimiento de los obstáculos que muchas veces ellos mismos se imponen y también aquellos que no dependen de ellos, valorando sus habilidades y saberes; informar y orientar sobre las alternativas en cuanto a educación y trabajo, sus exigencias y posibilidades.

Por otro lado, en lo que se refiere a **“informalidad”**, se tomó como marco de referencia los aportes e investigaciones de M. A. Gallart (2007, p.84-89) con el fin de abordar este fenómeno multifacético para poder efectuar una caracterización del mismo. La autora presente una síntesis sobre la evolución del concepto de sector informal, la cual se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2 – Evolución del concepto de sector informal

Contexto	Características del sector informal urbano	Políticas	Problemas
<p>1970-1980</p> <p>Frente al agotamiento de la capacidad de absorción de empleo por el sector moderno de la economía, se descubre la capacidad de generación de empleo en micro unidades (Kenia, Gahan) llamadas del sector informal (OIT-PREALC para América Latina).</p>	<p>Tamaño pequeño de la unidad productiva, relaciones no formales, tecnología de trabajo intensiva y adecuada, mercados competitivos, clientela de bajos ingresos, bajo nivel de instrucción e ingresos de los trabajadores, actividades no registradas.</p>	<p>✓ De empleo</p> <p>✓ De reducción de la pobreza</p>	<p>Unidad de análisis diferente según el enfoque:</p> <p>✓ Pobreza (hogar)</p> <p>✓ Empleo (trabajador)</p> <p>✓ Producción (empresa)</p> <p>La imposibilidad de medir todas las características no discrimina la heterogeneidad del universo.</p>
<p>1990 – 2000</p> <p>✓ Globalización y subcontratación.</p> <p>✓ Competencia internacional por mercados y TICs priorizan costos laborales nacionales, la tercerización permite subcontratar a empresas chicas que escapan al control legal.</p> <p>✓ En consecuencia: flexibilización de hecho o de derecho</p>	<p>Se mantiene la mayoría de las características anteriores, pero surge como variable clave la posibilidad de evadir costos laborales e impositivos; el mercado se vuelve internacional, por lo tanto puede estar dirigido a muy diversas clientelas e incluir muy distintos productos siempre que el proceso permita la</p>	<p>✓ Fundamentalmente, promoción de microemprendimientos y generación de empleo.</p> <p>✓ Las políticas de reducción de la pobreza se transfieren a subsidios focalizados.</p>	<p>Siguen existiendo dos unidades de análisis:</p> <p>✓ Empresas</p> <p>✓ Trabajadores</p> <p>El tema de la legalidad varía de país en país, y su naturaleza hace difícil su medición. Subsiste el problema de medición de muy pocas variables de la clasificación. No está claro si la utilización de nuevas</p>

Contexto	Características del sector informal urbano	Políticas	Problemas
(desregulación). ✓ Aparece fuertemente el concepto de trabajo no registrado, y de “actividades legítimas desarrolladas ilegalmente”.	atomización de la producción en pequeñas unidades. Aparece la importancia de los eslabones desprotegidos de las redes productivas.		tecnologías implica o no pertenecer al sector informal.

Fuente: Gallart (2007, p.84)

De ésta síntesis, la autora postula que, en el período de 1990-2000 frente a la globalización de la economía, la desregulación de los mercado de trabajo y la implantación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, se complejiza y extiende, la incidencia del sector no registrado.

A partir de esto, se plantea si, hablar de “trabajo informal” es lo mismo que hablar de “trabajo no registrado”; y si ésta diferenciación, significa lo mismo para las políticas públicas de generación de empleo, reducción de la pobreza y mejora de la calidad de trabajo.

En primera instancia, se plantea que **el “trabajo no registrado” abarca mucho más que “trabajo informal”** en lo referente a su significado más corriente de **inserción laboral precaria de sectores relativamente carenciados**. Pero, también se encuentran un gran número de inserciones laborales en **trabajos no registrados que sí están calificados, con buen a alto nivel educativo e insertos en nichos pujantes de la economía, con altos ingresos**, por tanto **este núcleo de trabajo no registrado poco tiene que ver con las políticas de disminución de la pobreza**. Sin embargo, el trabajo informal de personas de bajos ingresos, calificaciones bajas a medias, no registrado oficialmente, no cubierto por las normas legales y que se desempeñan en establecimientos que quedan fuera de las estadísticas oficiales¹³, sí “calificarían” para ese tipo de políticas públicas.

Para concluir con el abordaje realizado por la autora, en las consideraciones finales, ella plantea los **desafíos**, a futuro, que se presentan **para Argentina, en cuanto a políticas públicas**. Los mismos se basan en, por un lado, sostener la producción y los puestos de trabajo, y por otro, hacer cumplir las leyes que protegen los derechos de los trabajadores. La

¹³ Serían establecimientos de menos de diez personas.

ecuación estaría formada de la siguiente forma: **producción y crecimiento más trabajo decente**.

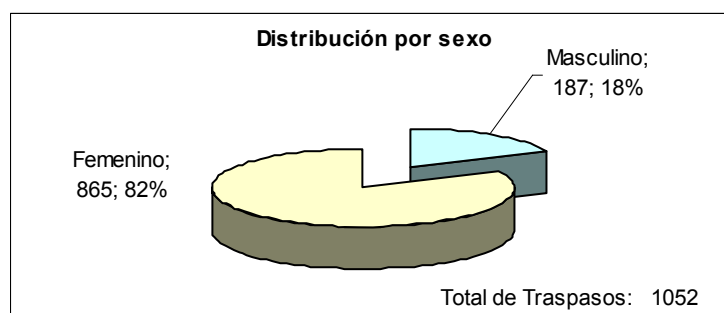
En este sentido, Palomino, Trajtemberg (2006) postulan que, **las políticas sociales** que se lanzaron en nuestro país para **aliviar la situación de pobreza**, ocasionados por la grave crisis económica sufrida a partir del año 2001, **afectaron negativamente en el desarrollo de la tasa de empleo registrado**. Los autores citan como ejemplo, **el Programa Jefas y Jefes de Hogar Desocupado quienes inicialmente engrosaron las filas de trabajadores no registrados**. Actualmente, con el crecimiento del empleo y con medidas complementarias como por ejemplo el Plan Familias (que no exige contraprestación laboral), esta situación ha cambiado, reduciéndose a la mitad, la cantidad de beneficiarios del PJJH.

Otro dato que resulta llamativo al observar los trabajos y publicaciones recientes¹⁴ respecto del trabajo no registrado, es cómo se excluyen de las mediciones del fenómeno a los beneficiarios de planes de empleo. En efecto la tasa de empleo no registrado (excluyendo a los beneficiarios de los planes de empleo), se redujo en los últimos cuatro años en 2 puntos porcentuales. Sin embargo esto no implica que el fenómeno haya sido superado, sino que por el contrario, la persistencia de una tasa que ronda el 40% marca que éste representa un fenómeno instalado en el mercado de trabajo argentino y que uno de los grupos que engrosarían las filas de trabajadores no registrados son los beneficiarios de planes de empleo.

A partir de estas aproximaciones, que nos sirvieron como lineamientos generales, describiremos a continuación los datos arrojados por el Instituto Municipal de Desarrollo Económico Social (IMDES) perteneciente al Municipio de La Matanza, referente al **perfil de los trabajadores del SCyE**, los cuales marcan a que universo nos enfrentamos en este trabajo. Los mismos muestran las siguientes características:

Según la *distribución por sexo*, tal como lo expone el Gráfico 1, es claramente mayor la cantidad de mujeres (82%) respecto de los hombres que participan del SCyE.

Gráfico 1. Distribución por sexo de los destinatarios del SCyE

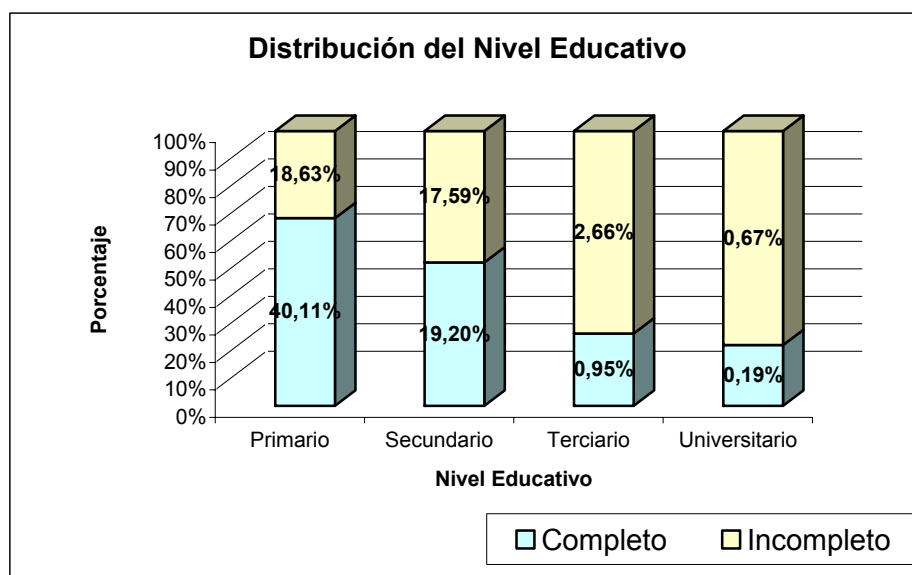


Fuente: IMDES

¹⁴ Véase TOE, 2007.

En cuanto a la distribución según el *Nivel Educativo* vemos como, a medida aumenta el nivel educativo, decrece la cantidad de personas que terminaron su educación formal. Como lo indica el Gráfico 2, sólo el 40.11% de los trabajadores poseen culminado el ciclo primario, e incompleto el 18.63%, en cuanto al nivel secundario, solamente el 19.20% a finalizado sus estudios y el 17.59% lo tiene incompleto. El resto de las categorías, terciario y universitario, tan solo representan un 4.47%, del total de los trabajadores.

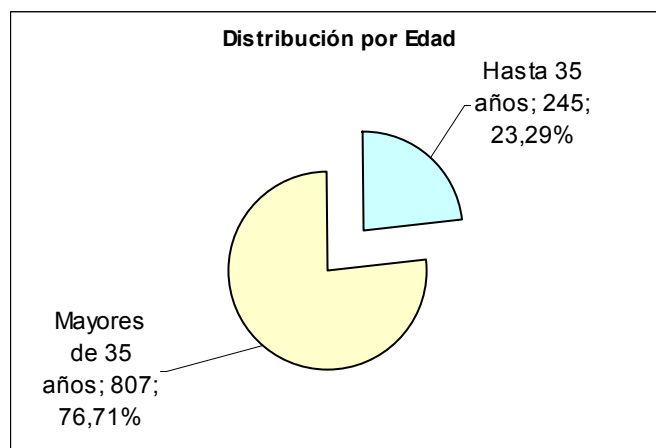
Gráfico 2. Distribución por Nivel Educativo



Fuente: IMDES

En referencia a la distribución por edad, según lo que indica el Grafico 3, es claro que la mayor proporción de los sujetos que participan se encuentra en un rango etario mayor a los 35 años (76.71%), mientras que los menores de 35 años representan el 23.29%.

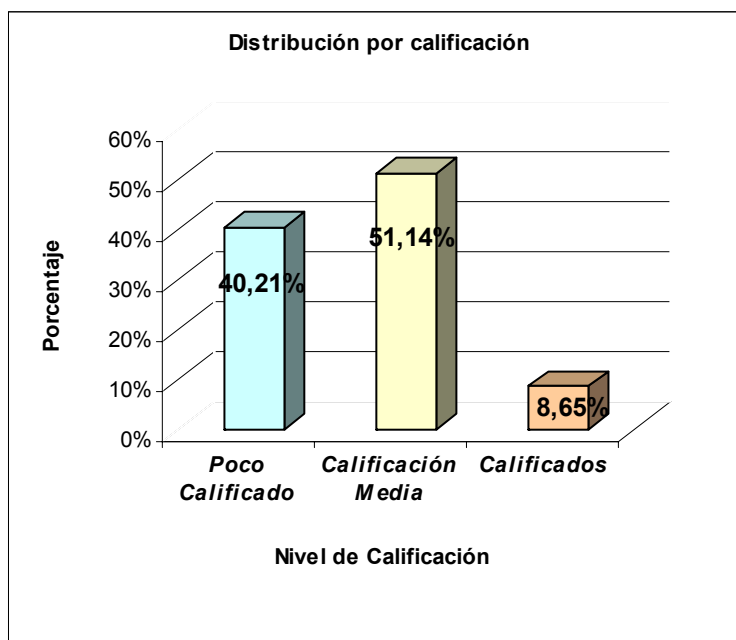
Gráfico 3. Distribución por Edad



Fuente: IMDES

Por último, en cuanto a la *distribución por calificación*, los datos arrojados muestran que el 51.14% de los trabajadores poseen una calificación media, mientras que el 40.21% tiene una baja calificación y solamente el 8.65% está calificado.

Grafico 4. Distribución por calificación



Fuente: IMDES

Frente a estos datos, en primer lugar resulta llamativo que **de un total de 46.070 beneficiarios del PJJH en el Municipio de La Matanza¹⁵, tan solo hallan optado por el SCyE 1.596 beneficiarios (esto representa el 3.45% del total)**. La respuesta a este interrogante, a priori, puede encontrarse en que, a la luz de los datos revisados, la mayor parte de las personas que participan del PJJH son mujeres jefas de hogar, lo cual nos lleva a pensar que, en términos económicos y de disponibilidad horaria, es más conveniente optar por el programa Familias por la Inclusión Social debido a las prestaciones que realiza el mismo¹⁶.

Estos datos permiten delinear el perfil que detentan los trabajadores del SCyE, los cuales son: en mayor proporción, mujeres, mayores de 35 años, jefas de hogar, con una calificación escasa a media (40% y 51%, respectivamente) y un nivel educativo bajo (Primario completo 40,11%).

¹⁵ Según datos aportados por la Oficina de Empleo de la Municipalidad de la Matanza.

¹⁶ Este programa está orientado a beneficiarias del PJJH que no finalizaron el secundario y tengan 2 o más hijos o menores a cargo. Cuando no haya mujer en el hogar, el hombre podrá optar por el traspaso y ser el titular del beneficio. Los montos a recibir mensualmente son: \$175.- cuando posean 2 niños a cargo, \$200 con tres, \$225 con 4, \$250 con 5, y \$275 con 6. Todos deben estar en edad escolar ya sea a nivel primario, secundario o polimodal. (Folleto explicativo Of. de Empleo – 2007).

En base a esto, se han consultado trabajos relacionados con este tipo de poblaciones. En particular se rescata de las conclusiones parciales de un trabajo de investigación llevado adelante por la Lic. Pavón Rico, *et al.*, 2007, quienes abordan la problemática del rol de la mujer frente a las necesidades surgidas a partir de la crisis y su demanda de recursos que las satisfagan. En este sentido, las autoras plantean que en situaciones de crisis, tal como la vivida en 2001, la mujer pasa a ser el sostén de la familia debido a las mayores posibilidades de conseguir un trabajo como empleada doméstica. Los factores culturales que presentan son: no poseer expectativas a largo plazo, proyectos de vida / de formación; las historias familiares suelen repetirse en cuanto a los conflictos con la ley penal; forman pareja a muy temprana edad e inician su maternidad en la adolescencia; y en los servicios asistenciales sólo muestran la intención de demandar pero no de poner sus propias capacidades y las familiares, para la resolución de los problemas. Incluso, la recurrencia en cuanto a la demanda constante de los mismos recursos (económicos, nunca de otro tipo como trabajo o capacitación) evidencia el círculo vicioso en el cual están inmersas estas mujeres. Pero, esto no sería nada si no fuese porque estas prácticas muchas veces ponen en juego su salud e integridad, cuando **se prolongan en el tiempo situaciones como una enfermedad o la indocumentación para obtener o perpetuar un recurso.**

Por otro lado se recurrió al estudio realizado por Gallart, Moreno, Cerrutti, Suárez (1992), donde se abordan las *estrategias de supervivencia de las mujeres residentes* en áreas marginales del conurbano bonaerense. En particular se exploran los tipos de actividades económicas que desarrollan, los obstáculos que presentan a la hora de acceder a un empleo y las dificultades que les ocasiona la sobrecarga el hecho de llevar acabo las tareas domésticas y económicas.

Este trabajo trata la **temática de la subordinación del desempeño del rol productivo**, rol que abarca a las actividades económicas de intercambio, producción o de servicios, en contraposición al *rol reproductivo*, que comprende las actividades consideradas normalmente como no económicas, vinculadas a la reproducción cotidiana (los quehaceres domésticos) y generacional (el cuidado de los hijos). En un trabajo realizado por los autores en 1991, éstos marcaban la **motivación y límites de la inserción laboral de las mujeres que en muchas oportunidades está vinculada a la restricción domiciliaria, es decir, a la búsqueda de un trabajo que pueda realizarse en el hogar o muy cerca de ella. Esta situación, disminuye las posibilidades de inserción laboral, a través de la autolimitación, favoreciendo la segmentación.** Por otro lado, una segunda restricción vinculada a la condición femenina, y que subyace a la anterior, es la **restricción horaria** y que tiene que ver con la menor

disponibilidad horaria debido a la necesidad de compatibilizar el rol productivo con el reproductivo.

A esta situación se le suma que, el margen de elección ocupacional, en el caso de las mujeres, es reducido debido a los **estereotipos sexuales establecidos culturalmente, por lo tanto, las posibilidades de variación disminuyen**. No se debe perder de vista que, los oficios considerados típicamente “femeninos”, suelen ser de menor jerarquía y remuneración respecto de los oficios similares masculinos (Ej.: peón de albañil).

En este sentido, encontramos que los trabajos de Pavón Rico y Gallart marcan posiciones similares en cuanto a la dependencia de determinados recursos para subsistir y estrategias desarrolladas a tales efectos, que en principio, perpetúan en el tiempo la dependencia hacia una u otra política social o de empleo.

2. Resultados

A continuación se presentan los datos relevados a partir de las entrevistas realizadas, hasta el momento, en las cuales se incluyen las llevadas a cabo, no sólo a los trabajadores que participan del SCyE, sino también a informantes claves, dentro de la Oficina de Empleo del Municipio de La Matanza.

El análisis se efectuó a través de las dimensiones trazadas para este trabajo, realizando la triangulación con los datos secundarios relevados.

Estado de la implementación

1. Cantidad de beneficiarios del PJJH al momento de la implementación.

La cantidad de beneficiarios del PJJH en Julio 2007 era de **46.070** personas, según la Oficina de Empleo y el IMDES,.

2. Cantidad de beneficiarios del PJJH traspasados al SCyE

La cantidad de convenios firmados a Marzo de 2008 son 1671, pero los que efectivamente se encuentran cobrando son **1596**.

3. Distribución espacial de los trabajadores que optaron por el SCyE.

El 56.4% de los trabajadores traspasados, viven en las zonas de **Virrey del Pino (24.4%; 389), San Justo (17.4%; 277), y González Catán (14.7%; 234)**¹⁷.

Estos datos, concuerdan, con los relevados en un informe del municipio, de Julio de 2004. Dicho estudio marca que, La Matanza se caracteriza por tener una profunda segmentación espacial, por lo cual, se lo puede dividir en tres grandes zonas, muy diferentes en cuanto a sus

¹⁷ El dato de referencia tomado para este indicador es el domicilio del trabajador sobre el total de trabajadores traspasados al SCyE.

características socio-habitacionales, económicas y culturales. Este informe nos permite afirmar que, **los trabajadores del SCyE, no sólo se encuentran afectados por el grave problema del desempleo, sino que además, se encuentran ubicados en las zonas más afectadas por la pobreza por ingresos, y/o, tienen sus necesidades básicas insatisfechas, agregado a que se encuentran por debajo de la línea de pobreza.** Esta situación, en consecuencia, **agrava aún más, la condición de vulnerabilidad frente al desempleo del grupo estudiado.**

4- Caracterización de los trabajadores del SCyE: distribución por sexo, nivel educativo, edad, calificación

En cuanto a la *caracterización de los trabajadores del SCyE, en relación a la distribución por sexo, nivel educativo, edad y calificación*, describiremos a continuación los **datos arrojados por el Instituto Municipal de Desarrollo Económico Social (IMDES) perteneciente al Municipio de La Matanza, en Octubre de 2007, en referencia al perfil de los trabajadores del SCyE, éstos son: *en mayor proporción, mujeres, mayores de 35 años, jefas de hogar, con una calificación escasa a media (40% y 51%, respectivamente) y un nivel educativo bajo (Primario completo 40%).***

Trayectoria Laboral

1. Institución social clan

En este aspecto, la mayor parte de las entrevistadas da cuenta de la importancia de los “contactos”, ya sea amistades, vecinos, familia, instituciones como parroquias, escuelas, etc., para no sólo, tratar de conseguir trabajo sino, particularmente, para poder movilizarse dentro de lo que puede llamarse la “organización de los programas”.

2. Residencia:

En referencia a esta sub-dimensión, se pudieron observar determinadas constantes como por ejemplo que, **ninguna de las entrevistadas nació en La Matanza**, sino que por determinados hechos muy puntuales de sus vidas, en general todos de índole económica, tuvieron que “*ir a parar ahí*”. **La mayor parte de las entrevistadas provienen del interior del país** (San Juan, Tucumán, Santa Fe). En sus discursos estas mujeres denotan que **el lugar de residencia en cierta forma limita las posibilidades de progreso no sólo por la lejanía con la Capital, sino por las condiciones socio-económicas de la zona (falta de medios de transporte adecuados, falta de agua potable en los hogares, viviendas precarias, etc.).**

En esta sub-dimensión, se concluye que, el grupo investigados está conformado por: ***mujeres, de una edad promedio de 47 años, residentes en las zonas más afectadas por la***

pobreza y desocupación del conurbano bonaerense, estamos en condiciones de afirmar que se trata de un grupo con, por lo menos, **serias dificultades de inserción en el Mercado de Trabajo**.

3. Historia de Formación:

Al respecto, se puede afirmar que, de las entrevistas realizadas, la mayor parte de las entrevistadas posee *solamente finalizado, el nivel de instrucción primario*, mientras que las razones por las cuales abandonaron el *nivel secundario* varían desde: “*Mi novio era muy celoso y no me dejó seguir estudiando*” hasta “*Mi familia no me podía pagar los estudios*”, aunque no faltan las que abandonaron sus estudios porque no les gustaba estudiar; pero **lo que prevalece ante todo, es la falta de recursos económicos de la familia para financiar los estudios secundarios**. Solamente se encontró un caso en el cual la persona sí finalizó los estudios secundarios, aunque por “*cuestiones de la vida*” (en particular, el matrimonio y la llegada de hijos) no pudo continuar con estudios de nivel terciario o universitario.

4. Oficio, Profesión

La mayoría de las entrevistadas se autocalifican como **empleadas de limpieza**, con distintas variantes que van desde: porteras de colegios hasta trabajar por hora en casas de familia o también con cama adentro. Por otro lado, manifiestan que ésta tarea es mucho más redituable que quizás coser para talleres textiles.

5. Empresa, Organización

Las instituciones u organizaciones que cobran importancia para las entrevistadas son aquellas dónde aprendieron algún tipo de habilidad o destreza que después les permitió o bien seguir trabajando en esa empresa, ingresar a nuevos empleos o emprender el trabajo por cuenta propia.

Empleabilidad

1. Reconocimiento, por parte del sujeto, de sus propias capacidades, habilidades y competencias.

Esta sub-dimensión se complementa con el de Formación y Oficio, y en general lo que surge de las palabras de las entrevistadas, es que, una de las herramientas que más valorizan a la hora de buscar un trabajo es su *capacidad para limpiar*, que *son responsables* y en algunos casos *las nuevas habilidades, capacidades y competencias que están adquiriendo con el curso que están realizando* les permite, en cierta forma, lanzarse a la búsqueda de un trabajo relacionado con ellas, poniendo en práctica lo poco que aprendieron y a su vez, perfeccionarse y adquirir experiencia **para el día de mañana poder trabajar por su cuenta**.

Informalidad

1. Trabajo no registrado

De las entrevistadas, la mayoría no se desempeña en establecimientos, organizaciones o instituciones. Sólo se pueden rescatar dos casos, una de ellas trabaja limpiando una oficina dónde funciona un estudio de abogados, pero no tiene ningún tipo de aporte a la Seguridad Social, y otra e las entrevistadas realiza tareas de portería y limpieza en una escuela de V. del Pino, dónde no tiene ningún tipo de remuneración.

2. Trabajo informal

Esta sub-dimensión muestra que las demás **las entrevistadas realizan tareas en unidades domésticas, dónde reciben su pago por hora o por día, carecen de cualquier tipo de cobertura social, la lógica económica que persiguen al desempeñarse en estas tareas es, de subsistencia**¹⁸

Ambas sub-dimensiones muestran cómo, tanto el trabajo no registrado como el informal signan las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas.

Participación del SCyE

1. Representación del trabajar y el trabajo

En los testimonios de las entrevistadas encontramos que **trabajar o tener un trabajo**, tiene un **significado** bastante variado pero en general, el que prima, es el de la **subsistencia**, el del **progreso**, no tanto de ellas, sino, para sus hijos, o el de la **dignidad**.

2. Perspectiva de los trabajadores sobre el SCyE

En cierta forma las entrevistadas manifiestan que les gustaría “largarse” a trabajar por cuenta propia porque les sería mas redituable y, además, podrían **permanecer en sus casas** atendiendo las necesidades que allí surjan (cuidado de los hijos, los nietos, los maridos, etc.) pero otra de las causas que las motiva a pensar en esta posibilidad de inserción laboral es **la edad**.

3 - Conclusiones

En primer lugar, teniendo en cuenta que la **implementación del SCyE**, se encuentra en su **fase inicial**, se rescata que, en materia de políticas activas de empleo, el SCyE resulta un avance sobre las políticas que se pusieron en marcha de 2002 a esta parte. Principalmente, porque se plantea la idea de **reforzar las condiciones de empleabilidad de los sujetos a fin de que puedan insertarse en el mercado de trabajo actual**. El **problema surge** cuando la

¹⁸ Aquí se toma el término subsistencia como un ingreso que les permite a las entrevistadas sumar ingresos adicionales al subsidio que presta el programa estudiado.

mirada se pone en el **grupo objetivo** de la política implementada. En este sentido se caracterizó a la población destino de esta política, a partir, no sólo de los datos estadísticos de población, sino también de la reconstrucción de sus trayectorias laborales, se sostuvo que, se trata de un grupo *conformado por un 82% de mujeres de las cuales el 77% son mayores de 35 años, residen en las zonas más afectadas por la pobreza y desocupación (Virrey del Pino, Laferrere, G. Catán, etc.), con un nivel educativo primario y una calificación media a baja.*

Frente a este panorama, podemos afirmar que **se trata de un grupo, como poco, vulnerable, y con escasos recursos en lo que atañe a capital social y humano.** En este sentido, sostenemos que, **con el sólo hecho de apuntar al fortalecimiento de las condiciones de empleabilidad** de los sujetos destinatarios, **poco se podrá obtener como resultado.**

En línea con lo anterior, y retomando a Weinberg (2004), será el Estado, entonces, quien a partir de políticas públicas, deberá retomar su rol fundamental en tres grandes planos: *el del desarrollo económico y social*, y el de *la profundización de la democracia y el desarrollo de la ciudadanía*, por último, *en el fortalecimiento del tejido social y productivo.*

Por otro lado, las actuales reglas del mercado de trabajo ya no contemplan la inserción de personas con características como la de los grupos estudiados. En efecto, las empresas, organizan sus búsquedas laborales siguiendo los siguientes criterios (TOE, 2007) : **la disponibilidad horaria** (59%), cualidad que sabemos que estas personas no poseen, debido a la subordinación del rol reproductivo al rol productivo (Gallart, *et al*, 1992), **las referencias** (53%), cualidad que tampoco poseen ya que, o bien siempre se desempeñaron como empleadas domésticas o nunca trabajaron; el **nivel de formación** (49%), que en el grupo estudiado medio a bajo; el **contenido de la experiencia** (45%). En cuanto al **sexo**, el informe marca que si bien más de la mitad de las búsquedas de personal se diseñaron para ambos sexos, a la hora de seleccionar a las personas, **las empresas optaron, en un 69%, por varones.**

Finalmente los datos y testimonios de las entrevistadas muestran que, si únicamente se apunta a la empleabilidad, muy difícilmente se pueda revertir la trayectoria laboral que poseen los grupos con atributos iguales o similares al estudiado en este trabajo, pues las mismas ***están signadas por la informalidad.*** Por un lado, porque la mayor parte de sus vidas trabajaron en el *servicio doméstico*¹⁹, y por otro porque para **seguir percibiendo la prestación dineraria**

¹⁹ Actividad caracterizada por el no registro y la precariedad laboral.

del SCyE, deben *mantener la condición de desocupadas*. Por esto, el trabajo dentro del sector informal sigue siendo la opción que prima a la hora de encarar la búsqueda de trabajo.

Frente a este panorama, y como reflexión final, deberíamos pensar como sociedad, *alternativas de inserción laboral*, distintas a las que conocemos hasta hoy, que estén *dentro del sector formal*, a fin de incluir a estos grupos dentro de la seguridad social y de esta forma, facilitarles el acceso a un trabajo decente y a una vida digna.

Referencias bibliográficas

BEL, datos I Trim. 2007 según Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) (2007), en: website MTEySS, www.trabajo.gov.ar

BELVEDERE, C, *et al*, (2000): “Trayectorias laborales en tiempo de crisis”, en “Informalidad y exclusión social”, Comp.: Carpio, J., Klein, E. y Novacovsky, I., Fondo de Cultura Económica, SIEMPRO, OIT, Bs. As., Argentina.

BISIO, R., (2000): “Informalidad y familia: revisión crítica de la literatura sobre la Argentina en los años noventa”, en “Informalidad y exclusión social”, Comp.: Carpio, J., Klein, E. y Novacovsky, I., Fondo de Cultura Económica, SIEMPRO, OIT, Bs. As., Argentina.

CASTILLO, V; NOVICK, M; ROJO, S; YOGUEL, G. (2007): “Trayectorias Laborales en Argentina desde mediados de la década del noventa”, en “Estructura productiva y empleo. Un Enfoque Transversal”, MTEySS, Bs. As. Argentina.

OIT (2000): “La formación para el empleo: la inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes”, Informe V, párrafo 9, Ginebra, Suiza.

FELDER, R, (2007) “Auge y crisis de las reformas neoliberales y transformación del Estado en Argentina”, en: FERNANDEZ, A, (2007) “Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana”, Prometeo Libros, Bs. As., Argentina.

FORNI, F.; ROLDÁN, L. (1996): “Trayectorias laborales de residentes de áreas urbanas pobres. Un estudio de casos en el conurbano bonaerense”, en Revista de Ciencias Sociales, Instituto de Desarrollo Social, Vol. 35, N° 140, Enero-Marzo 1996 (pp. 585-599), Bs. As., Argentina.

GALLART, M. A., *et al* (2007): “Enfoques actuales sobre el sector informal”, en “Estructura productiva y empleo. Un Enfoque Transversal”, MTEySS, Bs. As. Argentina.

GALLART, M. A.; MORENO, M. J.; CERRUTTI, M. S.; SUAREZ, A. L. (1992): “Las trabajadoras de villas: familia, educación y trabajo”, Centro de Estudios de Población (CENEP), Buenos Aires, Argentina.

INSTITUTO MUNICIPAL DE DESARROLLO ECONÓMICO SOCIAL, MUNICIPIO DE LA MATANZA, (2007) “Perfil de los Beneficiarios del Seguro de Capacitación y Empleo”, IMDES, La Matanza, Bs.As.

LANARI, M. E (2004): “Las políticas de empleo en los países del MERCOSUR 1990-2003. Estudio analítico sobre programas de empleo ejecutados en Argentina”, MTESS/OIT Observatorio del mercado de trabajo. Documento de debate representación argentina. Seminario regional “Integración, MERCOSUR y Política de Empleo 2004. En: www.observatorio.net

LOMINTZ, L. (1991): “Cómo sobreviven los marginados”, Ed. Siglo XXI, México (primera edición 1975).

MARINAKIS, A (2002) “Políticas Activas del Mercado de trabajo”; en “Políticas de empleo, salarios y género en Chile”, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Chile.

MONZA, A. (2002) “Los Dilemas de la política de empleo en la coyuntura Argentina Actual”; Fundación OSDE / CIEPP, Bs.As. Capítulos 3 y 4 (Pág. 49 a 90)

MTEySS - DGEyFPE – SSPTyEL (2005) “Caracterización del Empleo no registrado”.

MTEySS, Banco Mundial, INDEC (2005): “La informalidad laboral en el Gran Bs.As., una nueva mirada. Resultados del Módulo de informalidad de la EPH”; MTE y SS. En <http://www.trabajo.gov.ar>

MUÑIZ TERRA, L. (2005): “El aporte del concepto de trayectoria laboral para el estudio de las vivencias de los ex – trabajadores de YPF: reflexiones a partir de la práctica”; en: 7º CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO (ASET), Grupo temático N° 17: Cuestiones metodológicas en el abordaje cuantitativo y cualitativo de los fenómenos laborales, Buenos Aires, Argentina, 2005.

PALOMINO, H.; TRAJTEMBERG, D., (2006) “Una nueva dinámica de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la Argentina”, en Revista de Trabajo, Año 2, N°3, MTEySS, SSPTyEL, Bs. As., Argentina.

PAVÓN RICO, P; PÉREZ, K; SUÁREZ, F, (2007): “Mujeres multíparas y pobreza” presentación de conclusiones parciales, Boletín del Colegio de Asistentes / Trabajadores Sociales de la Pcia. de Bs. As., Diciembre 2007, Bs. As., Argentina.

PORTES, A, (2000): “La economía informal y sus paradojas”, en “Informalidad y exclusión social”, Comp.: Carpio, J., Klein, E. y Novacovsky, I., Fondo de Cultura Económica, SIEMPRO, OIT, Bs. As., Argentina.

ROCA, E; MORENO, J. (2000): “El trabajo no registrado y la exclusión de la seguridad social”, en “Informalidad y Exclusión Social”, Comp.: Carpio, J., Klein, E. y Novacovsky, I., Fondo de Cultura Económica, SIEMPRO, OIT, Bs. As., Argentina.

TRABAJO, OCUPACIÓN Y EMPLEO. ESTUDIOS Serie 1 al 7 (2004 al 2007), Subsecretaría de Programación técnica y Estudios Laborales, MTEySS, Bs. As., Argentina.

WEINBERG, P., (2004) “Formación profesional, empleo y empleabilidad”, Cinterfor/OIT.

DOMBOIS, R. (1998): “*Trayectorias Laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana*”, en Cuadernos del CIDS, Serie I Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.

GODARD, F. (1998): “*El debate y la práctica sobre el uso de las historias de vida en las ciencias sociales*”, en Cuadernos del CIDS, Serie I Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales, Bogotá, Universidad Externado de Colombia.

PRIES, L. (1999): “*Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográfico-laborales*”, Ed. Mimeo, México.